

ارائه مدل سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی براساس نظریه داده‌بنیاد

رسول نظری^۱، منصور دهقان منشادی^۲

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۲. دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان*

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۲۸

چکیده

یاددهی و یادگیری همراه با هم، درمیان تمام اعضا رکن کلیدی سازمان‌های یاددهنده است. هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی است که با استفاده از طرح نظام‌دار نظریه داده‌بنیاد انجام شد. شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر، متخصصان و صاحب‌نظران حوزه سازمان یاددهنده شاغل در دانشکده‌های علوم ورزشی بودند که ۲۲ نفر از میان آن‌ها به صورت نمونه‌گیری نظری برای مصاحبه عمیق و اکتشافی انتخاب شدند و مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری ادامه یافتند. اعتبار یافته‌ها با روش‌های تطبیق توسط اعضا، بررسی همکار و مصاحبه‌های آزمایشی تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده شد. براساس نتایج، ۴۶۷ گزاره مفهومی اولیه با ۱۵ مقوله اصلی و ۴۸ مقوله فرعی در قالب ابعاد شش‌گانه مدل پارادایمی شامل موجبات علی (سه مقوله)، پدیده اصلی (یاددهی و یادگیری متقابل بین اعضا)، راهبرد (دو مقوله)، ویژگی‌های زمینه‌ای (سه مقوله)، شرایط محیطی (پنج مقوله) و پیامد (دو مقوله) شناسایی شدند. یکپارچه‌سازی مقوله‌ها بر مبنای روابط موجود بین آن‌ها حول محور یاددهی و یادگیری متقابل، شکل‌دهنده مدل پارادایمی است که الگوی سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی را منعکس می‌کند.

واژگان کلیدی: سازمان یاددهنده، علوم ورزشی، مدل پارادایمی، نظریه داده‌بنیاد

مقدمه

جهان در شرایط متغیری از فرایندها قرار دارد. در این بین، سازمان‌ها به شدت متأثر از تغییرات شتابناک قرن حاضر قرار دارند و نیازمند این هستند تا فرایندها و روش‌ها را با هدف ایفای نقش معنادار در محیط بررسی کنند و فرایندهای عملیاتی را برای دستیابی به رسالت‌ها، ارزش‌ها و مطلوبیت‌ها سازمان‌دهی کنند (جینکوآرت، ساندر و مارک^۱، ۲۰۱۷، ۵۵). مسلم است که یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین فعالیت‌ها در سازمان برای هم‌گامی مثبت با تغییرات و توانایی رقابت سالم در جامعه، استفاده از سیستم‌های بهبود پاسخ‌گویی برای رسیدن به هدف‌های مطلوب و سازنده آن سازمان محسوب می‌شود (نظری، احسانی، حمیدی و سالاری، ۲۰۱۴، ۱۵۷). باید اذعان کرد که هیچ سازمانی در خلأ فعالیت نمی‌کند و همه سازمان‌ها همانند یک سیستم پویا و ارگانیک در محیطی قرار دارند که با اجزای دیگر محیط در تعامل متقابل هستند و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. امروزه، سازمان‌های پاسخ‌گو با شرایط محیط بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی تعامل برقرار می‌کنند و سازمان را به‌طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی خود هدایت می‌کنند (نظری، یغمایی و سهرابی، ۲۰۱۶، ۶۶۵). پارادایم رقابت در فضای کسب‌وکار بر ذهن بسیاری از مدیران امروز سیطره دارد. مدیران تنها راه پیروزی و موفقیت سازمان خود را پیشی گرفتن از رقبای و کسب سهم بیشتر از بازار تقاضا می‌دانند. آزادشدن ذهن مدیران از این راهبرد^۲ نیازمند دگرگونه‌نگریستن به مفهوم راهبرد است. در این زمینه برای پاسخ‌گویی معنادار و سازش در محیط رقابتی، رهبران سازمان‌ها باید از مهارت‌های راهبردی برخوردار باشند که بتوانند سازمان خود را با محیط وفق دهند و با پاسخ‌گویی به‌موقع و مناسب سازمان را از ضربه‌های ناشی از محیط حفظ کنند (نظری، طباطبایی و کریمی، ۲۰۱۷، ۹۹).

عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و پیش‌بینی‌نشده‌ای است. وضعیت کنونی در جامعه بیانگر نبود توازن پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و توانایی‌نداشتن سازمان‌ها در پیش‌بینی و مقابله با تحولات و پیچیدگی‌ها است. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی ناچارند ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم کنند و به تقویت نقاط قوت بپردازند (پورحسن و شیخعلی‌زاده، ۲۰۱۵، ۲۱۹). واضح است که امروزه سازمان‌ها قادر نخواهند بود فرصت‌هایی را که برای یادگیری آنچه در آینده ضروری است، تأمین کنند. درخواست جهانی برای آموزش و یادگیری با استانداردهای بهتر و آموزش قابل‌قبول‌تر و مؤثرتر وجود دارد. آنچه بیشتر مردم در آینده نیاز خواهند داشت، مهارت حل مسئله واقعی در همکاری با دیگران است. آمار بالای شکست طرح‌ها در سازمان‌های مختلف بیش از همه چیز دلیل بر نداشتن آگاهی از

-
1. Jeanquart, Sandra & Mark
 2. Strategy

ضرورت به‌کارگیری علم روز و پویایی‌های سازمانی است؛ مقوله‌ای که برای رشد و تعالی اقتصادی، صنعتی، فرهنگی و سیاسی جامعه موردنیاز است. در آینده مدیران سازمان‌ها باید اندیشه و افکار نو داشته باشند. مدیران قرن بیست‌ویکم باید با هوشیاری و گوش‌به‌زنگ‌بودن، حساس‌بودن، سخت‌کوشی و علاقه و با یادگیری مستمر موفق شوند (نظری، احسانی، گنجویی و قاسمی، ۲۰۱۳، ۶۷). باید توجه داشت که مدیریت در محیط‌های رقابتی از مزیت‌های نسبی و اساسی سازمان‌ها است. در دنیای کنونی مدیران باید برای رسیدن به موفقیت و اهداف راهبردی سازمان‌هایشان اثربخش و کارا عمل کنند (گابریل و آلینا، ۲۰۱۵، ۶۷۰). نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین منابع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌های سازمانی است و در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان نقش اساسی ایفا می‌کند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشند و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند (بخش‌چناری، عبدی و عباسی، ۲۰۱۵، ۱۱). باید توجه داشت مهم‌ترین عاملی که به سازمان‌ها در انجام فعالیت‌ها کمک می‌کند، یاددهی و یادگیری است. سازمان‌های موفق و پیشرو امروزه دریافته‌اند که با حرکت در مسیر توسعه انسانی و بهبود مستمر نظام آموزشی خود می‌توانند کارایی، اثربخشی و بهره‌وری فردی و سازمانی را تحقق بخشند. یادگیری عامل ضروری تمام سازمان‌ها در عصر جدید است و یکی از وظایف اساسی سازمان‌ها در این عصر، ایجاد محیط مناسب تولید و گسترش دانش است (پیلات^۲، ۲۰۱۶، ۸۳). یادگیری به‌عنوان شگفت‌انگیزترین و پیچیده‌ترین فعالیت بشری، محور برنامه‌های توسعه انسانی قرار دارد. با یادگیری است که تغییر در ابعاد وجودی انسان پدید می‌آید. یادگیری، بستر پرورش و شکوفایی استعدادهای انسانی است. یادگیری ابزار موردنیاز برای بقا و پایداری سازمان‌ها در عصر دانش و اطلاعات است و هر سازمانی که قصد پیروزی در این دوره را دارد به آن نیازمند است (دانش‌فرد و ذاکری، ۲۰۱۵، ۷۳). فقط سازمان یادگیرنده عامل کافی برای ادامه حیات در محیط پرقابته امروزی نیست و سازمان‌ها نیاز به یاددهندگی دارند و باید به سازمان یاددهنده^۳ تبدیل شوند. هر یادگیرنده باید نقش رهبر را ایفا کند و در موقعیتی قرار گیرد که برای مشارکت در تبادل اطلاعات سهم قابل توجهی داشته باشد (دی پیترو، دی روز و والنٹی^۴، ۲۰۱۷، ۱۲۷). باید زمینه تسهیم اطلاعات و تجربیات در سازمان بین کارکنان فراهم شود و سازمان درگیر یادگیری و یاددهی شود (توماس، مادن و قاضی^۵، ۲۰۱۶، ۵۱). دانشگاه‌ها از بارزترین نهادهایی هستند که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد. دانشگاه‌ها از یک‌سو، حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر

-
1. Gabriel & Alina
 2. Pilat
 3. Teaching Organization
 4. De Pietro, De Rose & Valenti
 5. Thomas, Maddan & Qazi

جامعه‌اند و ازسوی دیگر، پاسخ‌گوی نیازهای اجتماعی برای کسب، اشاعه و توسعه دانش و فناوری هستند (کیخا، هویدا و یعقوبی، ۲۰۱۷، ۶۱).

در دهه‌های اخیر ورزش دوران جدید و تازه ای را تجربه می‌کند؛ به طوری که ورزش به‌عنوان یک بخش اقتصادی در توسعه اقتصاد ملی کشورها به‌شمار می‌رود (سلیمان‌الحسینی و نادریان جهرمی، ۲۰۱۵، ۱۳). عناصر و ارکان مختلف درگیر در امر ورزش به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر جامعه امروزی هستند؛ زیرا، روزبه‌روز نیاز به ورزش بیشتر احساس می‌شود و از اهمیت زیادی برخوردار است؛ از این‌رو، امروزه بسیاری از سازمان‌های ورزشی را به‌عنوان یکی از سازمان‌های مؤثر در حوزه فرهنگی - اجتماعی در نظر می‌گیرند (محمدکاظمی و امیدی، ۲۰۱۱، ۶۹). باید توجه داشت که در عصر گسترش روزافزون جهانی‌شدن، رقابت‌پذیری موضوع مهمی در بین سیاست‌گذاران صنایع مختلف است. در این میان، یکی از بحث‌برانگیزترین صنایع، صنعت ورزش است (پورشفیعی، حسینی، دوستی و علیزاده، ۲۰۱۶، ۲۵۱). هنگامی که مدیران دانشکده به مؤلفه‌های دانشکده یاددهنده توجه و تأکید کنند و یک چرخه یاددهی ایجاد شود، مرحله بعدی نیل به یک دانشکده یاددهنده است؛ دانشکده‌ای که در آن همه از یکدیگر یاد می‌گیرند و به یکدیگر یاد می‌دهند؛ زیرا، در دانشکده یاددهنده اطلاعات به‌سرعت و با درستی جریان می‌یابد و در این امر اطمینان حاصل می‌گردد که هر کسی فرصت‌های مناسب یاددهی و یادگیری را به‌دست می‌آورد و هیچ‌کس عمداً از فرایند یاددهی و یادگیری کنار گذاشته نمی‌شود.

کسب دانش و اطلاعات جدید و دسترسی به فناوری‌های جدید و پیشرفته به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر ارتقای نوآوری در سازمان‌ها هستند (میرغفوری، سیدی و کریمی، ۲۰۱۳، ۱۹). باید اذعان کرد که اقدامات نوآوری به‌طور فزاینده‌ای به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به‌عنوان دروندادهای فرایند ایجاد ارزش وابسته هستند. دیدگاه مبتنی بر دانش سازمان را به‌عنوان مخزن دانش و شایستگی‌ها به‌حساب می‌آورد. براساس این دیدگاه، مطالعات قبلی، دانش و شایستگی‌های منابع انسانی را به‌عنوان دارایی‌های ارزشمند برای سازمان تلقی کرده‌اند. اقدامات منابع انسانی، ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آن‌ها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارها و نیل به اهداف سازمانی تحت تأثیر قرار دهند (کولینز و کلارک^۱، ۲۰۰۳، ۴۰). نوآوری مدیریت، اثر مثبتی بر نوآوری فناورانه می‌گذارد. پژوهشگران بر یادگیری سازمانی به‌عنوان اهرمی کلیدی در ایجاد نوآوری و بقای سازمان و همچنین، عاملی برای بهره‌وری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی تأکید کرده‌اند (آرگون، گارسیمورالس و گروندوپوزو^۲، ۲۰۰۷، ۳۴۹). نوآوری و عملکرد به هم وابسته‌اند و انواع نوآوری، قدمت سازمان و زمینه‌های فرهنگی تا حدود بسیار زیادی بر

-
1. Collins & Clark
 2. Argon, Garca-Morales & Cordon-Pozo

عملکرد سازمان‌ها مؤثرند (راسنبوچ، روچ و دین^۱، ۲۰۱۱، ۴۳۷). سازمان یاددهنده مفهومی است که اولین بار تیچی^۲ آن را به کار برد (زارع، رجایی‌پور، جمشیدی و موحدی، ۲۰۱۰، ۵۷). تیچی و کاردول^۳ (۲۰۰۲) معتقدند سازمان یاددهنده سازمانی است که همه کارمندان در حال یادگیری و یاددهی هستند و این عمل در همه فعالیت‌های روزانه آن سازمان قرار دارد.

در پژوهشی، دهقان منشادی، سعیدیان و نظری (۲۰۱۷) زیرساخت‌های سخت‌افزاری، زیرساخت‌های نرم‌افزاری، زیرساخت‌های فکرافزاری، عوامل اجتماعی، عوامل اطلاعاتی و فناوری، عوامل سیاسی، عوامل ارزشی، عوامل اقتصادی، عوامل زیست‌محیطی، سازمان یادگیرنده پایه سازمان یاددهنده، تولید دانش و انتقال دانش را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی سازمان یاددهنده در دانشگاه فرهنگیان معرفی کرده‌اند. در پژوهشی، زارع، رجایی‌پور، جمشیدی و موحدی (۲۰۰۸) مدلی از سازمان یاددهنده را برای دانشگاه‌های دولتی ایران تدوین کردند. عناصر الگوی سازمان یاددهنده آن‌ها شامل دیدگاه قابل‌یاددهی، ایده‌ها، ارزش‌ها، انرژی هیجانی، قاطعیت در تصمیم‌گیری، اعضای دانشگاه، مشارکت اعضای دانشگاه در یادگیری متقابل، فراهم‌سازی یادگیری متقابل، الگوی ذهنی دانشگاه، الگوی ذهنی رهبر، زیرساخت ارتباطی و نهادینه‌سازی ارزش یاددهی و یادگیری بودند. همچنین، آن‌ها ۴۵ مؤلفه فرعی را در مدلشان ارائه کرده‌اند. تیچی و کاردول (۲۰۰۲) در پژوهشی اولین مدل سازمان یاددهنده را طراحی کردند. در آن مدل، ایده‌ها، ارزش‌ها، دیدگاه قابل‌یاددهی، انرژی هیجانی و قاطعیت در تصمیم‌گیری به‌عنوان عناصر اصلی یک سازمان یاددهنده معرفی شده‌اند.

در دوران جدید سازمان‌هایی پایدار می‌مانند که بتوانند یاددهی و یادگیری را در تمام فعالیت‌های خود جاری کنند و به سازمان یاددهنده تبدیل شوند. همه دانشگاه‌ها و از جمله دانشکده‌های علوم ورزشی نیز باید در فرایندهای خود به این مسئله توجه کنند. پژوهش‌هایی که تاکنون درباره سازمان یاددهنده در داخل و خارج از کشور انجام شده‌اند، مدل‌هایی را برای تبدیل سازمان‌ها به سازمان یاددهنده ارائه کرده‌اند. بررسی آن مدل‌ها نشان می‌دهد که اجرای کامل الگوی تیچی و کاردول (۲۰۰۲) در سازمان‌های داخل کشور به دلیل تفاوت فرهنگی امکان‌پذیر نیست. در مدل زارع، رجایی‌پور، مولوی و جمشیدی (۲۰۱۰) نیز چرخه یاددهی و یادگیری مغفول مانده است و به همه عناصر اثرگذار در یاددهی و یادگیری پرداخته نشده است. همچنین، در الگوی دهقان منشادی، سعیدیان و نظری (۲۰۱۷) علل علی و شرایط محیطی از هم تفکیک نشده‌اند و این الگو مطابق با کارکرد دانشگاه فرهنگیان طراحی شده است.

-
1. Rosenbusch, Roth & Dean
 2. Tichy
 3. Cardwell

در سایر مدل‌های ارائه‌شده سازمان یاددهنده برای دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی در ایران، به تمام مؤلفه‌های تأثیرگذار بر جریان یاددهی، یادگیری، ارتباط بین آن‌ها و نقش عوامل محیط بیرونی بر فرایند یاددهی، یادگیری در دانشگاه‌ها توجه نشده است؛ بنابراین، ارائه مدل خاص سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی ضروری است تا علاوه بر توجه به اهداف حرفه‌ای مخصوص این دانشکده‌ها، سایر عناصر تأثیرگذار بر جریان یاددهندگی در دانشکده‌ها را معرفی کند. همچنین، به بررسی نقش عوامل و متغیرهای محیط بیرونی تأثیرگذار بر اداره دانشکده از جمله عوامل اجتماعی، عوامل اطلاعاتی- فناوری، عوامل اقتصادی، عوامل زیست‌محیطی، عوامل سیاسی و ارزش‌ها نیز توجه کند که می‌توان امیدوار بود با اجرایی شدن این مدل بتوان دانشکده‌های علوم ورزشی را در راه رسیدن به اهدافش یاری کرد و به یک دانشکده یاددهنده تبدیل کرد؛ از این‌رو، می‌توان اذعان کرد دانشکده‌ای که نهادینه‌سازی فرایند یاددهی، یادگیری، تولید و انتقال دانش در آن از اهمیت برخوردار باشد، دارای مزیت‌های رقابتی پایدار نسبت به رقبای خواهد بود.

بنابراین، دانشکده‌های علوم ورزشی در فراهم کردن بستر موردنیاز این امر از اهمیت شایانی برخوردارند؛ زیرا، این الگو شامل پیشنهادهایی برای مدیران آموزشی و مدیران ارشد دانشکده‌ها است تا به تناسب موقعیت دانشکده زیر نظر مدیریت خویش، زمینه توسعه نسل آینده و نهادینه‌سازی یاددهی و یادگیری را در اولویت راهبردهای مدیریتی قرار دهند و دانشکده‌ها را به سمت دانشکده‌هایی یاددهنده جهت‌دهی کنند؛ از این‌رو، با توجه به کارکردهای خاص دانشکده‌های علوم ورزشی و همچنین، ضعف‌های موجود در مدل‌های قبلی، ارائه مدل مناسب سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی ضرورت دارد. در نهایت، باید اذعان کرد که در ارتباط با سازمان یاددهنده، پژوهش‌های پیشین الگوهایی را ارائه کرده‌اند؛ اما هرکدام از آن الگوها به جنبه‌هایی از سازمان یاددهنده توجه کرده‌اند. در پژوهش حاضر، علاوه بر توجه به ابعادی که توسط الگوهای پیشین معرفی شده‌اند، سعی شده است با استفاده از نظرهای صاحب‌نظران همه جنبه‌های موضوع بررسی شود و الگویی از سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی ارائه شود که راهنمای عمل مدیران این دانشکده‌ها با هدف پایداری در عصر تحولات شگرف باشد. با توجه به مفروض‌های بیان‌شده، این سؤال در پژوهش حاضر مطرح است که مدل مناسب سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی کدام است؟

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر با استفاده از راهبرد نظریه داده‌بنیاد استراوس و کوربین^۱، نظرهای مصاحبه‌شوندگان درباره مؤلفه‌های سازمان یاددهنده در دانشکده‌های علوم ورزشی تحلیل شد. روش

1. Strauss & Corbin

پژوهش این مطالعه از نظر هدف جزو مطالعات توسعه‌ای است. هدف اساسی این‌گونه مطالعات تدوین طرح‌ها و برنامه‌ها است. این پژوهش از نظر نحوه اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از نوع مطالعات کیفی^۱ است. پژوهش کیفی برای درک و تبیین پدیده‌های اجتماعی از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و مستندات استفاده می‌کند. در این پژوهش، از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد^۲ استفاده شد. با توجه به این مسئله که پژوهشگر در نظر داشت تجارب، دانش، آگاهی، تفکرات و دیدگاه‌های افراد درگیر را با هدف مشخص کردن و صورت‌بندی یک نظریه بررسی کند، نظریه داده‌بنیاد به‌عنوان یک شیوه مناسب انتخاب شد. این روش که به نظریه برخاسته از داده‌ها شناخته می‌شود، نوعی شیوه پژوهش کیفی است که به وسیله آن با استفاده از یک دسته داده نظریه‌ای تکوین می‌یابد؛ بنابراین، این پژوهش، یک پژوهش کیفی در قالب بحث‌های گروهی از نوع تحلیل محتوایی^۳ و ساختاری^۴ است (استراس و کوربین، ۲۰۱۶، ۲۳۰).

جامعه آماری در قلمرو پژوهش حاضر متخصصان و صاحب‌نظران رفتار سازمانی در دانشکده‌های علوم ورزشی بودند که از بین آن‌ها ۲۲ نفر مدنظر قرار گرفتند. با توجه به استفاده از روش داده‌بنیاد و انجام مصاحبه برای گردآوری داده‌ها، نمونه پژوهش به‌صورت ترکیبی از روش نمونه‌گیری نظری^۵ و گلوله‌برفی^۶ انتخاب شد. در روش نمونه‌گیری نظری که روش غالب در نظریه زمینه‌ای شناخته می‌شود، نمونه‌ها به‌گونه‌ای انتخاب می‌شوند تا در رسیدن به ایجاد تئوری یا نظریه کمک کنند. در روش نمونه‌گیری نظری، ابتدا پژوهشگر با استفاده از قضاوت‌ها و احتمالات خود از منابعی همچون منابع اطلاعات علمی، کتابخانه‌ای، مقالات، مصاحبه و مشاهده، افرادی را انتخاب می‌کند. سپس، به‌دنبال نمونه‌هایی می‌رود که نظریه ایجادشده را تکامل دهد. در روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی نیز برای جمع‌آوری نمونه‌ها از شبکه اجتماعی با ویژگی مشترک استفاده می‌شود. پژوهشگر زمانی که تعداد کمی نمونه با ویژگی‌های لازم را یافت، از آن‌ها می‌خواهد افراد دیگر را که ویژگی‌های مشترک دارند، معرفی کنند. ممکن است چند نفر به‌صورت مکرر توسط افراد مطلع توصیه شوند. در مواردی که این نوع همگرایی میان آرای صاحب‌نظران وجود دارد، افراد انتخاب‌شده نمونه بسیار معتبری را تشکیل خواهند داد.

ابزار پژوهش حاضر، مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی بود. سؤال‌های مصاحبه‌ها از نوع بازپاسخ بود و براساس ابعاد نظریه داده‌بنیاد، موجبات علی، شرایط محیطی، ویژگی‌های زمینه‌ای، راهبردها و پیامدهای تبدیل دانشکده‌های علوم ورزشی را به سازمان یاددهنده بررسی کرد تا از زبان

-
- 1 . Qualitative Research
 - 2 . Grounded Theory
 3. Content Analysis
 4. Framework Analysis
 5. Theoretical Sampling
 6. Snowball Sampling

مصاحبه‌شوندگان موضوع روشن شود. زمان در نظر گرفته شده برای هر مصاحبه به‌طور میانگین ۴۵ دقیقه بود. پژوهشگر تمام مصاحبه‌ها را انجام داد و در ادامه با اجازه مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها ضبط شدند و سپس، پیاده شدند. با توجه به ادبیات نظری پژوهش‌های کیفی، هم‌زمان با انجام مصاحبه‌ها تحلیل و کدگذاری آن‌ها نیز انجام شد. بدین‌منظور، پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی آن‌ها، متن مصاحبه‌ها چندین بار مرور شد تا به کوچک‌ترین واحدهای تشکیل‌دهنده و معنادار یا درون‌مایه^۱ تبدیل شوند. سپس، برای یافتن مرکزیت در بین آن‌ها این کلمات مرور شدند و بر این‌اساس مقوله‌بندی شدند. سپس، بین متون اولیه و مقولات نهایی چندین بار مسیر استقرایی تکرار شد تا در نهایت، ثبات قابل قبول و مشترکی در بین پژوهشگران درباره آنچه حاصل از داده‌ها بود، ایجاد شود. در این پژوهش، کدگذاری به‌صورت باز، محوری و انتخابی انجام شد. در کدگذاری باز، پژوهشگر با مرور مجموعه داده‌های گردآوری شده تلاش کرد که مفاهیم پنهانی آن‌ها را بازشناسد. این مرحله کدگذاری باز نامیده می‌شود؛ زیرا، پژوهشگر بدون هیچ محدودیتی مقوله‌ها را نام‌گذاری می‌کند. به بیان دیگر، پژوهشگر برای تعدد کدها و مقوله‌ها محدودیتی قائل نمی‌شود. در کدگذاری محوری نیز هدف تعیین رابطه بین مقوله‌های ایجاد شده در مرحله کدگذاری باز است. استراوس و کوربین کدگذاری انتخابی را به همراه کدگذاری باز و محوری این‌گونه تشریح می‌کنند. در کدگذاری باز، تحلیلگر به پدیدآوردن مقوله‌ها و ویژگی‌های آن‌ها می‌پردازد و سپس، می‌کوشد مشخص کند که چگونه مقوله‌ها در طول بدهای تعیین شده تغییر می‌کنند. در کدگذاری محوری، مقوله‌ها، نظام‌مند بهبود می‌یابند و با زیرمقوله‌ها پیوند داده می‌شوند. باین‌حال، این‌ها هنوز مقوله‌های اصلی نیستند که در نهایت برای تشکیل آرایش نظری بزرگ‌تر یکپارچه شوند؛ به طوری که نتایج پژوهش شکل نظریه پیدا کند. کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود مقوله‌ها است. در پژوهش حاضر، با توجه به نقش مفاهیم در تبیین سازمان‌یاددهنده، این مفاهیم در قالب موجبات علی (علل پدیده اصلی)، راهبردها (راهبردهایی که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ می‌شوند)، ویژگی‌های زمینه‌ای (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط محیطی (شرایط عام مؤثر بر راهبردها)، و پیامدها (نتایج به‌کار بستن راهبردها)، به‌صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند. در پایان با انجام کدگذاری گزینشی، نظریه پژوهش درباره مدل سازمان‌یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی روایت شده است.

برای سنجش روایی این پژوهش، گزارش پایانی فرایند تحلیل داده‌ها و مقوله‌های حاصل شده، به همراه متن مصاحبه برای چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان فرستاده شد و از نظرهای آن‌ها در کدگذاری‌ها و طراحی الگو استفاده شد که این روند حدود سه ماه به طول انجامید. همچنین، فرایند کدگذاری‌ها توسط دو نفر از استادان صاحب‌نظر که خود عضو گروه مصاحبه نبودند، بررسی شد و

1. Theme

پیشنهاد‌های آن‌ها در تدوین مدل استفاده شد. پژوهشگر برای سنجش پایایی ابزار کیفی، دو مصاحبه آزمایشی ترتیب داد و پس از تحلیل نتایج و سپس، مقایسه با اهداف و سؤال‌های پژوهش، اصلاحاتی در سؤال‌ها و اولویت‌بندی پرسش‌ها داده شد تا باعث افزایش دقت ابزار پژوهش شود.

نتایج

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

| ردیف | جنسیت | مدرک تحصیلی | سابقه | حوزه تخصصی در ورزش |
|------|-------|-------------|--------|------------------------|
| ۱ | مرد | دکتری | ۲۰ سال | مدیریت منابع انسانی |
| ۲ | مرد | دکتری | ۱۲ سال | مدیریت ورزشی |
| ۳ | مرد | دکتری | ۱۴ سال | مدیریت استراتژیک ورزشی |
| ۴ | مرد | دکتری | ۱۹ سال | مدیریت منابع انسانی |
| ۵ | مرد | دکتری | ۱۴ سال | مدیریت ورزشی |
| ۶ | زن | دکتری | ۱۶ سال | مدیریت رفتار سازمانی |
| ۷ | مرد | دکتری | ۱۴ سال | مدیریت رفتار سازمانی |
| ۸ | مرد | دکتری | ۱۵ سال | مدیریت ورزشی |
| ۹ | مرد | دکتری | ۱۸ سال | مدیریت منابع انسانی |
| ۱۰ | زن | دکتری | ۱۳ سال | مدیریت منابع انسانی |
| ۱۱ | مرد | دکتری | ۱۶ سال | مدیریت استراتژیک |
| ۱۲ | زن | دکتری | ۱۰ سال | مدیریت ورزشی |
| ۱۳ | مرد | دکتری | ۱۲ سال | مدیریت استراتژیک ورزشی |
| ۱۴ | مرد | دکتری | ۲۴ سال | مدیریت ورزشی |
| ۱۵ | مرد | دکتری | ۱۷ سال | مدیریت رفتار سازمانی |
| ۱۶ | مرد | دکتری | ۶ سال | مدیریت ورزشی |
| ۱۷ | زن | دکتری | ۱۵ سال | مدیریت ورزشی |
| ۱۸ | مرد | دکتری | ۱۹ سال | مدیریت منابع انسانی |
| ۱۹ | مرد | دکتری | ۱۹ سال | مدیریت ورزشی |
| ۲۰ | مرد | دکتری | ۱۶ سال | مدیریت استراتژیک ورزشی |
| ۲۱ | مرد | دکتری | ۱۴ سال | مدیریت منابع انسانی |
| ۲۲ | زن | دکتری | ۹ سال | مدیریت ورزشی |

کدگذاری باز

مصاحبه‌های انجام‌شده پاراگراف‌بندی شدند و هریک در جدولی فهرست شدند و مطابق روش کدگذاری باز به صورت مفاهیم و کدمفهوم درآمدند. در نهایت، ۴۶۷ کدمفهوم اولیه از مصاحبه‌های پیاده‌سازی‌شده استخراج شدند. در جدول شماره یک، یکی از مصاحبه‌های پیاده‌سازی‌شده در فرایند کدگذاری باز برای نمونه آورده شده است.

جدول ۲- نمونه‌ای از مفاهیم استخراج شده و کدهای مفهومی در کدگذاری باز

| مفاهیم استخراج شده | کد مفهومی |
|---|--|
| دانشکده‌های تربیت‌بدنی برای نیل به سازمان یاددهنده باید ابتدا مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده را در ارکان مختلف خود محقق سازند. راه‌اندازی شبکه‌های اجتماعی علمی می‌تواند در این زمینه کارساز باشد. برای اینکه این دانشکده‌ها یک سازمان یاددهنده باشند، باید پیش‌تر یادگیرنده خوبی بوده باشند. | ۱. سازمان یادگیرنده پیش‌نیاز سازمان یاددهنده ۲. راه‌اندازی شبکه‌های اجتماعی علمی |
| توسعه فرهنگ سازمانی حامی یاددهی و یادگیری به شیوه‌ای که یادگیری به‌عنوان یک ارزش نمادین تلقی شود، مهم است. بنده از فرهنگ حامی سازمان یاددهنده به‌عنوان مهم‌ترین زیرساخت نرم‌افزاری نام می‌برم که باید تمام فعالیت‌های ما در جهت تأمین و تحقق آن انجام شود. | ۳. توسعه فرهنگ سازمانی حامی یاددهی و یادگیری ۴. یادگیری به‌عنوان یک ارزش نمادین ۵. هم‌راستایی تمام فعالیت‌ها با فرهنگ حامی سازمان یاددهنده |
| همواره باید توان یادگیرندگی بر یاددهندگی غلبه داشته باشد. ویژگی اساتید اثربخش هم همین است که خصیصه یادگیرندگی آن‌ها بر یاددهندگی‌شان برتری دارد. | ۶. غلبه یادگیرندگی بر یاددهندگی اعضای دانشکده |
| همه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده برای نیل به دانشگاهی که می‌خواهد یادگیرنده شود، کاملاً ضروری و لازم است. | ۷. مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، ضرورت سازمان یاددهنده |
| استفاده از فناوری‌های نوین در عصر جدید یک ضرورت بی‌بدیل برای تحقق سازمان یاددهنده است. ما در پرتو فناوری‌های جدید می‌توانیم به مجموعه‌ای از اندیشه‌های نو در سطح ملی و جهانی دست پیدا کنیم و به‌سوی تعالی گام برداریم. | ۸. فناوری‌های جدید نیاز ضروری سازمان یاددهنده ۹. فناوری‌های جدید ابزار کسب اندیشه‌های نو |
| اول از همه باید الگوهای ذهنی عناصر تأثیرگذار در دانشکده در راستای سازمان یاددهنده حرکت کنند. با این چرخش، استانداردهای سازمانی رشد می‌کنند و رفتارهای سازمانی متناسب با انتظارات یک سازمان یاددهنده به‌وجود می‌آیند. | ۱۰. حرکت الگوهای ذهنی عناصر تأثیرگذار در راستای سازمان یاددهنده |
| فرهنگ و ارزش‌های حامی یاددهی و یادگیری، اساس تحقق سازمان یاددهنده هستند. | ۱۱. فرهنگ مبنای تحقق سازمان یاددهنده ۱۲. ارزش‌های حامی یاددهی و یادگیری اساس تحقق سازمان یاددهنده |
| حداقلی از حمایت‌های اقتصادی برای اینکه دانشکده‌ها یاددهنده شوند، نیاز است که باید به آن توجه کرد تا کارها سریع‌تر پیش رود. | ۱۳. حمایت اقتصادی نیاز دانشکده یاددهنده |
| سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلی که برای دانشکده در نظر گرفته می‌شود، توسط کارشناسان، متخصصان و مسئولان رده بالای سازمان بر عملکرد دانشکده تأثیر دارد. نهادهای قانون‌گذار نیز بر عملکرد دانشکده اثر می‌گذارند. جریان‌ات و گروه‌های سیاسی نیز بر دانشکده و عملکرد آن تأثیر می‌گذارند. | ۱۴. سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلی ۱۵. نهادهای قانون‌گذار ۱۶. جریان‌ات و گروه‌های سیاسی |

کدگذاری محوری

در مرحله کدگذاری محوری با بررسی دقیق مقوله‌های شناسایی شده و شباهت‌ها و تفاوت‌هایشان، مقوله‌های کشف‌شده تحت مقوله‌های اصلی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، در مرحله کدگذاری محوری، ۱۵ مقوله اصلی و ۴۸ مقوله فرعی شناسایی شدند. در جدول شماره دو، نمونه‌ای از کدگذاری محوری آورده شده است.

جدول ۳- نمونه‌ای از مقوله‌های شناسایی شده در کدگذاری محوری

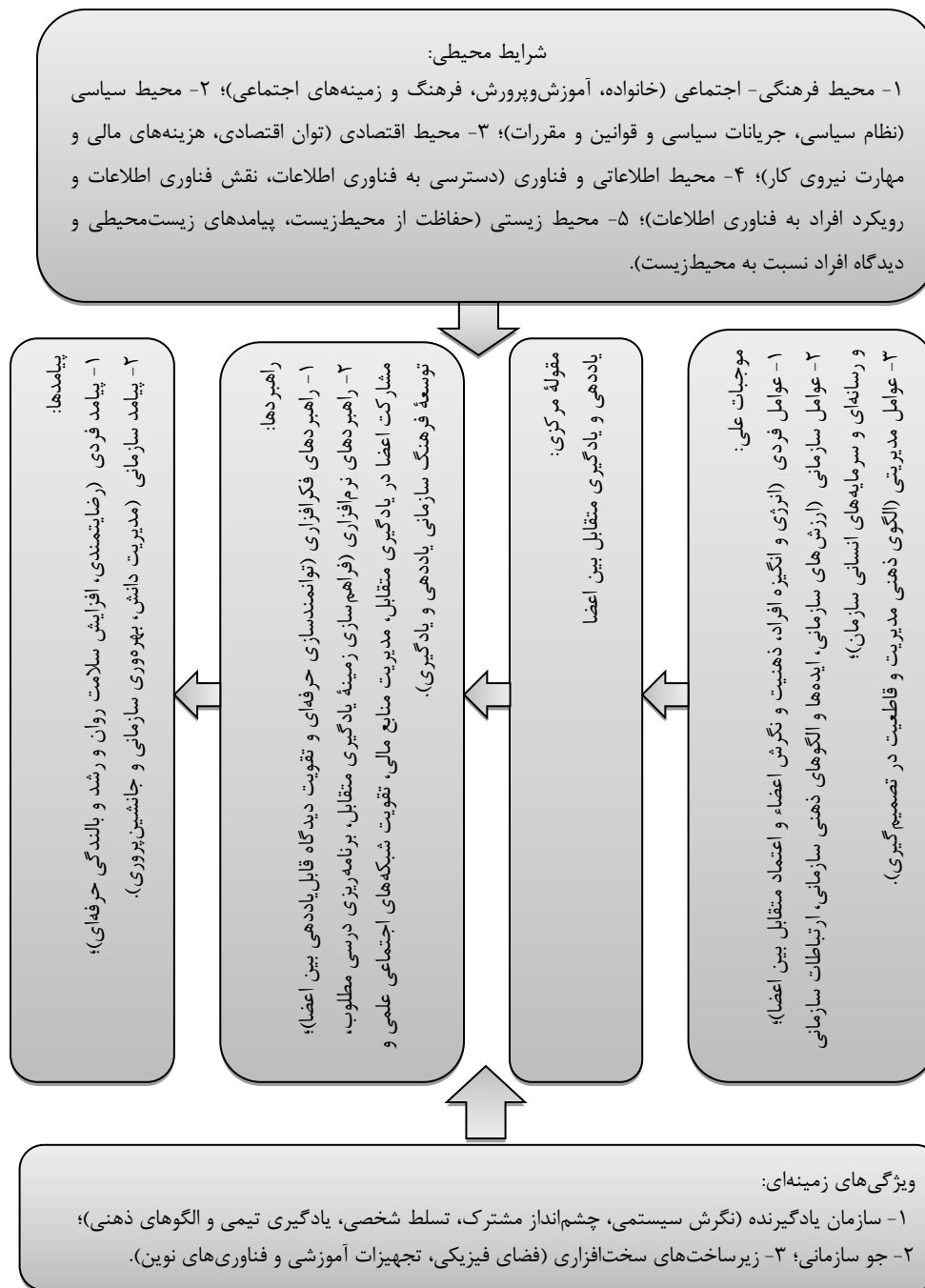
| مقوله اصلی | مقوله فرعی | کدمفهوم |
|-----------------------|-------------------|--|
| | فرهنگ | ۱- رشد فرهنگ نقدپذیری در اعضا |
| | | ۲- اهمیت فضای فرهنگی دانشکده |
| | | ۳- فرهنگ ارزشی حاکم بر دانشکده |
| | | ۴- تغییر فرهنگ دانشکده به فرهنگ مشارکتی |
| | | ۵- اهمیت عوامل فرهنگی موجود در جامعه |
| | | ۶- هم‌خوانی فرهنگ دانشکده با فرهنگ حاکم بر جامعه |
| | | ۷- فرهنگ سازمانی حاکم بر یاددهی و یادگیری |
| محیط فرهنگی - اجتماعی | زمینه‌های اجتماعی | ۱- بافت اجتماعی جامعه |
| | | ۲- فضای اجتماعی مطلوب |
| | | ۳- شرایط اجتماعی جامعه |
| | | ۴- آگاهی‌های اجتماعی اعضای دانشکده |
| خانواده | خانواده | ۱- وضعیت اجتماعی خانواده اعضا |
| | | ۲- وضعیت اقتصادی خانواده اعضا |
| | | ۳- وضعیت فرهنگی خانواده |
| | | ۴- اهمیت خانواده به یادگیری و یاددهی |
| | | ۵- نقش اثرگذار خانواده در یاددهی و یادگیری |
| آموزش و پرورش | آموزش و پرورش | ۱- توجه به اهداف آموزش و پرورش |
| | | ۲- نقش اثرگذار مدارس در یاددهی و یادگیری |
| | | ۳- هم‌خوانی فرهنگ دانشکده با فرهنگ آموزش و پرورش |
| | | ۴- نقش آموزش و پرورش در فرایند یاددهی و یادگیری |

ادامه جدول ۳- نمونه‌ای از مقوله‌های شناسایی شده در کدگذاری محوری

| مقوله اصلی | مقوله فرعی | کدمفهوم |
|------------|-----------------|---|
| محیط سیاسی | نظام سیاسی | ۱- دخالت مسائل سیاسی در برنامه‌ها |
| | | ۲- پرهیز از سیاست زدگی در برنامه‌ها |
| | | ۳- فضای باز سیاسی |
| | | ۴- تصمیمات سیاسی کلان کشور |
| | | ۵- اهمیت تحولات سیاسی کشور |
| | | ۶- سیاست‌های دانشکده |
| | | ۷- عزل و نصب‌های سیاسی |
| | جریان‌ات سیاسی | ۱- جناح‌بندی‌های سیاسی |
| | | ۲- قدرت گروه‌های سیاسی |
| | | ۳- جناحی شدن محیط دانشکده |
| | | ۴- گروه‌های فشار |
| | قوانین و مقررات | ۵- گروه‌ها و جناح‌های سیاسی |
| | | ۱- نهادهای قانون‌گذار |
| | | ۲- اصلاح قوانین بوروکراسی |
| | | ۳- رفع موانع قانونی |
| | | ۴- وضع قوانین مناسب |
| | | ۵- برقراری ارتباط با نهادهای قانون‌گذار |

کدگذاری انتخابی

زمانی یافته‌های پژوهش شکل نظریه به خود می‌گیرد که یکپارچه‌سازی و پالایش مقوله‌ها صورت گیرد و مقوله‌ها به یکدیگر بپیوندند و طرح نظری بزرگ‌تری را شکل دهند. در یکپارچه‌سازی مقوله‌ها حول یک مفهوم که قدرت توضیح‌دهندگی دارد مرتب می‌شوند. از چندین تکنیک برای یکپارچه‌سازی مقوله‌ها می‌توان استفاده کرد که شامل نوشتن سیر داستان، استفاده از نمودار، مرتب و مرور کردن یادداشت‌ها و استفاده از برنامه‌های کامپیوتری است. در پژوهش حاضر، پژوهشگر در کدگذاری انتخابی با یکپارچه‌سازی مقوله‌های کشف شده از تمام مصاحبه‌ها، مقوله‌های اصلی و فرعی را شناسایی کرد و با بهره‌گیری از تکنیک نوشتن خط سیر داستان به تدوین نظریه پرداخت. مدل مفهومی استخراج شده در این پژوهش، مدل سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی را نشان می‌دهد که مبتنی بر یافته‌های این پژوهش به دست آمده است. در ادامه پس از ارائه مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل شماره یک، به تشریح هر یک از مؤلفه‌ها و کارکرد الگوی تدوین شده پرداخته شده است.



شکل ۱ - مدل مفهومی سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی

در مدل ارائه شده در شکل شماره یک، ۱۵ مقوله اصلی و ۴۸ مقوله فرعی در قالب ابعاد شش گانه مدل پارادایمی شامل موجبات علی (سه مقوله)، پدیده اصلی (یاددهی و یادگیری متقابل بین اعضا)، راهبرد (دو مقوله)، ویژگی‌های زمینه‌ای (سه مقوله)، شرایط محیطی (پنج مقوله) و پیامد (دو مقوله)، الگوی سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به ارائه مدل سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی پرداخته است. بدین منظور، از روش نظریه داده‌بنیاد برای ارائه الگو استفاده شد و مدل ارائه شده از فرایندهای کدگذاری ناشی از مصاحبه با نخبگان به دست آمد. نتایج تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه، ارائه مدل پارادایمی سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی با ۱۵ مقوله اصلی و ۴۸ مقوله فرعی در قالب ابعاد شش گانه شامل موجبات علی (سه مقوله)، پدیده اصلی (یاددهی و یادگیری متقابل بین اعضا)، راهبرد (دو مقوله)، ویژگی‌های زمینه‌ای (سه مقوله)، شرایط محیطی (پنج مقوله) و پیامد (دو مقوله) بود.

در این الگو، عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی به عنوان موجبات علی در نظر گرفته شده‌اند. این سه دسته عوامل بر پدیده اصلی که یاددهی و یادگیری متقابل بین اعضا است اثر می‌گذارند و توجه به نقش هر یک از آن‌ها در کارکرد مدل ضروری است. عوامل فردی شامل انرژی و انگیزه افراد، ذهنیت و نگرش اعضا و اعتماد متقابل بین اعضا است. عوامل سازمانی شامل ارزش‌های سازمانی، ایده‌ها و الگوهای ذهنی سازمانی، ارتباطات سازمانی و رسانه‌ای و سرمایه‌های انسانی هستند و عوامل مدیریتی، الگوی ذهنی مدیریت و قاطعیت در تصمیم‌گیری را در برمی‌گیرند. پدیده اصلی در این مدل یاددهی و یادگیری متقابل بین اعضا است. تمام فعالیت‌ها در دانشکده حول یاددهی و یادگیری می‌چرخند و این عمل متقابل بین تمام اعضا در دانشکده وجود دارد. محیط فرهنگی - اجتماعی، محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اطلاعاتی و فناوری و محیط زیستی به عنوان شرایط محیطی اثرگذار بر سازمان یاددهنده شناخته شده‌اند. منظور از محیط فرهنگی - اجتماعی، خانواده، آموزش و پرورش، فرهنگ و زمینه‌های اجتماعی است. محیط سیاسی به نظام سیاسی، جریانات سیاسی و قوانین و مقررات اشاره دارد. محیط اقتصادی شامل توان اقتصادی، هزینه‌های مالی و مهارت نیروی کار است. محیط اطلاعاتی و فناوری دسترسی به فناوری اطلاعات، نقش فناوری اطلاعات و رویکرد افراد به فناوری اطلاعات را در برمی‌گیرد. محیط زیستی شامل حفاظت از محیط زیست، پیامدهای زیست محیطی و دیدگاه افراد نسبت به محیط زیست است. شرایط محیطی پنج گانه مورد اشاره بر راهبردها در سازمان یاددهنده تأثیر می‌گذارند. سازمان

یادگیرنده، جو سازمانی و زیرساخت‌های سخت‌افزاری، به‌عنوان ویژگی‌های زمینه‌ای در این الگو در نظر گرفته شده‌اند. عناصر سازمان یادگیرنده، نگرش سیستمی، چشم‌انداز مشترک، تسلط شخصی، یادگیری تیمی و الگوهای ذهنی هستند. فضای فیزیکی، تجهیزات آموزشی و فناوری‌های نوین، زیرساخت‌های سخت‌افزاری در این الگو محسوب می‌شوند. این ویژگی‌های زمینه‌ای نیز بر راهبردها اثر دارند. راهبردهای فکرافزاری و راهبردهای نرم‌افزاری به‌عنوان راهبردهای ایجاد سازمان یاددهنده هستند. بدون استفاده از راهبردهای مناسب هیچ سازمانی نمی‌تواند به اهداف در نظر گرفته شده دست یابد. توانمندسازی حرفه‌ای و تقویت دیدگاه قابل‌یاددهی بین اعضا، راهبردهای فکرافزاری را تشکیل می‌دهند و راهبردهای نرم‌افزاری شامل فراهم‌سازی زمینه یادگیری متقابل، برنامه‌ریزی درسی مطلوب، مشارکت اعضا در یادگیری متقابل، مدیریت منابع مالی، تقویت شبکه‌های اجتماعی علمی و توسعه فرهنگ سازمانی یاددهی و یادگیری است. تأثیر عوامل علی بر پدیده اصلی موجب بکه‌ارگیری راهبردهای ارائه‌شده در مدل می‌شود. همچنین، راهبردها نیز تحت تأثیر شرایط محیطی و ویژگی‌های زمینه‌ای قرار دارند که این جریان پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی را به‌دنبال خواهد داشت. رضایتمندی، افزایش سلامت روان و رشد و بالندگی حرفه‌ای، پیامدهای فردی تبدیل دانشکده‌های علوم ورزشی به سازمان یاددهنده است و مدیریت دانش، بهره‌وری سازمانی و جانشین‌پروری پیامدهای سازمانی این فرایند هستند.

بنابراین، طبق این الگو در دانشکده‌های علوم ورزشی به‌عنوان سازمان یاددهنده، موجبات علی شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی بر پدیده اصلی که یاددهی و یادگیری متقابل بین اعضا در دانشکده است، تأثیر مستقیم دارند. شرایط محیطی شامل محیط فرهنگی-اجتماعی، محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اطلاعاتی و فناوری و محیط زیستی و ویژگی‌های زمینه‌ای شامل سازمان یادگیرنده، جو سازمانی و زیرساخت‌های سخت‌افزاری بر راهبردها اثر می‌گذارند. راهبردهای فکرافزاری و راهبردهای نرم‌افزاری به‌عنوان راهبردهای مورد استفاده در این مدل هستند و نتیجه این فرایند، پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی مناسبی را برای دانشکده‌های علوم ورزشی به‌دنبال خواهد داشت.

یافته‌های پژوهش حاضر با بخشی از یافته‌های پژوهش دهقان منشادی و همکاران (۲۰۱۷) هم‌خوان است؛ زیرا، هر دو پژوهش زیرساخت‌های سخت‌افزاری، راهبردهای نرم‌افزاری، راهبردهای فکرافزاری، عوامل اجتماعی، عوامل اطلاعاتی و فناوری، عوامل سیاسی، عوامل اقتصادی، عوامل زیست‌محیطی، سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش را به‌عنوان مؤلفه‌های سازمان یاددهنده ارائه کرده‌اند. همچنین، در این پژوهش به مهارت نیروی کار، دیدگاه افراد نسبت به محیط‌زیست، پیامدهای فردی رضایتمندی، افزایش سلامت روان و رشد و بالندگی حرفه‌ای و پیامدهای سازمانی بهره‌وری سازمانی

و جانشین‌پروری پرداخته شد که با نتایج پژوهش آن‌ها ناهمسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت برای ایجاد فرهنگ یاددهی و یادگیری در هر سازمانی و ازجمله دانشگاه‌ها عوامل مختلفی نقش دارند که نقش بعضی از این عوامل مستقیم و بعضی غیرمستقیم است. این عوامل عبارت‌اند از: موجبات علی که مستقیماً بر پدیده اصلی اثر می‌گذارند و راهبردها که همان راهبردهایی هستند که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ می‌شوند. شرایط محیطی، شرایط عام مؤثر بر راهبردها و ویژگی‌های زمینه‌ای و شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها و پیامدها، نتایج به‌کار بستن راهبردها هستند که در هر دو پژوهش استخراج شده‌اند.

در پژوهش حاضر به‌صورت عمیق‌تر موضوع بررسی شده است و ابعاد بیشتری از شرایط محیطی که بر راهبردها اثر می‌گذارند شامل مهارت نیروی کار و دیدگاه افراد نسبت به محیط‌زیست و به‌خصوص پیامدهای یاددهندگی رضایتمندی، سلامت روان و بالندگی حرفه‌ای، بهره‌وری سازمانی و جانشین‌پروری کشف شده‌اند؛ زیرا، وقتی شرایط یاددهندگی در سازمانی حاکم شود، اعضای آن سازمان رضایت بیشتری دارند، توانمندتر می‌شوند و از روح و روان سالم‌تری نیز برخوردار خواهند بود. همچنین، بهره‌وری آن سازمان بیشتر می‌شود و مدیران آینده آن سازمان نیز در آن محیط پرورش می‌یابند. نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش زارع و همکاران (۲۰۰۸) همسو است که دیدگاه قابل‌یاددهی، ایده‌ها، ارزش‌ها، انرژی هیجانی، قاطعیت در تصمیم‌گیری، مشارکت اعضای دانشگاه در یادگیری متقابل، فراهم‌سازی یادگیری متقابل، الگوی ذهنی دانشگاه، الگوی ذهنی رهبر، زیرساخت ارتباطی و نهادینه‌سازی ارزش یاددهی و یادگیری را به‌عنوان مؤلفه‌های سازمان یاددهنده در نظر گرفته‌اند.

در نتایج پژوهش حاضر به شرایط محیطی ازجمله محیط فرهنگی - اجتماعی، محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اطلاعاتی و فناوری و محیط زیستی، ویژگی‌های زمینه‌ای شامل سازمان یادگیرنده، جو سازمانی و زیرساخت‌های سخت‌افزاری، راهبردهای توانمندسازی حرفه‌ای، برنامه‌ریزی درسی و مدیریت منابع مالی و پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی پرداخته شده است که با نتایج پژوهش زارع و همکاران (۲۰۰۸) ناهمسو است. در تبیین این یافته باید اظهار کرد که با توجه به ویژگی‌های یک سازمان یاددهنده، هر سازمانی که قصد دارد به سازمان یاددهنده تبدیل شود، باید دیدگاه و نگرش اعضای آن سازمان، ایده‌ها و ارزش‌های سازمانی، انرژی افراد، قاطعیت و ذهنیت مدیر آن سازمان، مشارکت بیشتر اعضا در سازمان، ایجاد فرهنگ و محیط مناسب یاددهی و یادگیری و فضای ارتباطی مؤثر را در سازمان ایجاد کند؛ زیرا، این عوامل شاکله اصلی یک سازمان یاددهنده را تشکیل می‌دهند که پژوهش حاضر و زارع و همکاران (۲۰۰۸) نیز به این یافته‌ها دست یافته‌اند. در پژوهش حاضر به‌علت رویکرد متفاوت، شرایط محیطی، ویژگی‌های زمینه‌ای و پیامدها

نیز کشف و استخراج شده‌اند. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش تیچی و کاردول (۲۰۰۲) که ایده‌ها، ارزش‌ها، دیدگاه قابل‌یاددهی، انرژی هیجانی و قاطعیت در تصمیم‌گیری را به‌عنوان عناصر اصلی یک سازمان یاددهنده در نظر گرفته‌اند، همسو است.

همچنین، در پژوهش حاضر به شرایط محیطی از جمله محیط فرهنگی-اجتماعی، محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اطلاعاتی و فناوری و محیط زیستی، ویژگی‌های زمینه‌ای شامل سازمان یادگیرنده، جو سازمانی و زیرساخت‌های سخت‌افزاری، راهبردها شامل راهبردهای فکرافزاری و راهبردهای نرم‌افزاری و پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی توجه شده است که با نتایج پژوهش زارع و همکاران (۲۰۰۸) ناهمسو است. در تبیین این یافته باید گفت پنج ویژگی سازمان یاددهنده که در مدل تیچی و کاردول (۲۰۰۲) آورده شده‌اند و در پژوهش حاضر نیز به آن‌ها پرداخته شده است، به‌عنوان پنج ستون هر سازمان یاددهنده است و هر سازمانی که قصد یاددهنده‌شدن دارد باید این پنج مؤلفه را دارا باشد؛ درغیراین‌صورت یاددهنده نیست. در این پژوهش، با توجه به شرایط متفاوت فرهنگی کشور ایران و همچنین، رویکرد زمینه‌ای که پژوهش حاضر دارد، مؤلفه‌های دیگری علاوه بر مؤلفه‌های ذکر شده شامل موجبات علی، پدیده اصلی، راهبردها، شرایط محیطی، ویژگی‌های زمینه‌ای و پیامدها استخراج شده‌اند.

به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشانگر این است که مدل سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی از عوامل علی، پدیده اصلی، شرایط محیطی، ویژگی‌های زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها تشکیل شده است. عوامل علی شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل مدیریتی هستند که مستقیماً بر پدیده اصلی اثر می‌گذارند. یاددهی و یادگیری متقابل بین اعضا به‌عنوان پدیده اصلی در این الگو معرفی شده است. شرایط محیطی شامل محیط فرهنگی-اجتماعی، محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اطلاعاتی و فناوری و محیط زیستی و ویژگی‌های زمینه‌ای شامل سازمان یادگیرنده، جو سازمانی و زیرساخت‌های سخت‌افزاری هستند که کارکرد راهبردها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند. راهبردهای مورد استفاده شامل راهبردهای فکرافزاری و راهبردهای نرم‌افزاری هستند که با بهره‌گیری مناسب از آن‌ها و توجه به نقش سایر عناصر، پیامدهای فردی و پیامدهای سازمانی را در دانشکده‌های علوم ورزشی به‌عنوان سازمان یاددهنده به‌دنبال خواهند داشت.

مدل حاضر به مدیران دانشکده‌های علوم ورزشی کمک می‌کند تا با الهام‌گرفتن از الگوی ارائه‌شده، به عوامل علی، پدیده اصلی، شرایط محیطی، ویژگی‌های زمینه‌ای و راهبردهای مناسب تبدیل دانشکده‌های علوم ورزشی به سازمان یاددهنده و ارتباط بین این عناصر آگاهی یابند و از این طریق بتوانند فرهنگ یاددهی و یادگیری را در دانشکده‌های تحت‌نظر نهادینه کنند که این امر پیامدهای فردی و سازمانی مفیدی را برای آن دانشکده‌ها به‌همراه خواهد داشت و به پایداری آن‌ها در عصر

تحولات عظیم کمک خواهد کرد. همچنین، با به‌کارگیری این مدل در دانشکده‌های علوم ورزشی می‌توان امیدوار بود که تحول شگرفی در زمینه تقویت نگرش یاددهی و یادگیری بین تمام اعضای این دانشکده‌ها ایجاد شود؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران دانشکده‌های علوم ورزشی به برگزاری دوره‌های آموزشی در جهت تقویت فرهنگ یاددهی و یادگیری بین اعضا، تشکیل تیم‌های یادگیری، برقراری نظام مدیریت مشارکتی و تدارک نظام ایده‌پردازی مناسب در دانشکده‌ها با هدف تسهیل در روند تبدیل به یک سازمان یاددهنده اهتمام ورزند.

منابع

1. Aragon, J. A., García-Morales, V. J., & Cordón-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36(3), 349-59.
2. Bakhshe Chenari, A. R., Abdi, H., & Abbassi, H. (2015). Analysis of relationship between organizational forgetting and organizational agility with organizational performance (Case study: Ministry of Sports and Youth). *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 2(5), 11-9. (Persian).
3. Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management, management team social networks and firm performance: The role of human resource in creating organizational competitive advantage. *Academic Management Journal*, 46(1), 40-1.
4. Dehghan Manshadi, M., Saeedian Khorasgani, N., & Nazari, R. (2017). A conceptual model of teaching organization according to data-based theory for Farhangian University. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 1(4), 73-84.
5. De Pietro, O., De Rose, M., & Valenti, A. (2017). Methodologies and technologies to support didactics for competencies. Realization of an active and participatory teaching activity in a university context. *Journal of E-Learning and Knowledge Society*, 13(1), 127-33.
6. Cucui Gheorghe, G., & Cucui Ionela, A. (2015). Research on the management of sport organization. *Social and Behavioral Sciences*, 140, 667-70.
7. Jeanquart, M., Sandra, C., & Mark, V. (2017). Strategic fit: Key to growing enterprise value through organizational capital. *Business Horizons*, 60(1), 55-65.
8. Keikha, A., Hoveyda, R., & Yaghoubi, N. (2017). Investigating the effect of smart leadership on educational performance of faculty members of state universities of Zahedan City with the role of mediator of critical thinking. *Public Management Researches*, 10(35), 61-83. (Persian).
9. Mirghafouri, S. H., Sayyadi Toranloo, H., & Kariminia, M. (2013). Ranking of effective factors on innovation promotion in affiliated companies to growth centers using fuzzy topsis technique, a case study of Yazd Science and Technology Park. *Technology Development Journal*, 9(36), 19-28. (Persian).
10. Mohammad Kazemi, R., & Omidi, Y. (2011). Sport entrepreneurship: An emerging approach to entrepreneurship and sport management. *Two Quarterly Journal of Research in Sport Management and Motor Behavior*, 9(2), 69-86.

11. Nazari, R., Ehsani, M., Ashraf Ganjavi, F., & Ghasemi, H. (2013). Structural equation modeling of the effect of communication skills on interpersonal communications and its role on organizational effectiveness of Iranian sport managers. *Sports Management Journal*, 5(4), 67-82. (Persian).
12. Nazari, R., Ehsani, M., Hamidi, M., & Salari, M. (2014). Compilation and introduction of strategic visions of the general office of sports and youth of Isfahan Province through the David model. *Sports Management Magazine*, 6(1), 157-72. (Persian).
13. Nazari, R., Tabatabai, M., & Karimian, J. (2017). Analysis of the operational obstacles of the sports strategic program of Isfahan Province based on Fortune model. *Sports Management Magazine*, 9(1), 99-112. (Persian).
14. Nazari, R., Yaghmaei, L., & Sohrabi, Z. (2016). Strategic document of territorial development of Isfahan Province sport sector. *Sports Management Magazine*, 8(5), 665-80. (Persian).
15. Pilat, M. (2016). How organizational culture influences on building a learning organization. *Forum Scientiae Oeconomia*, 4(1), 83-92.
16. Pourhassan, S., & Shekhalyzadeh, M. (2015). The effect of leadership styles on organizational entrepreneurship in the general department of physical education of Tehran Province. *Sport Management Studies*, 1(28), 219-31.
17. Pourshafi, M., Hosseini, E., Dosti, M., & Alizadeh, F. (2016). Assessment of the marketing mix premier league football in Mazandaran. *Study Sports Management and Motor Behavior*, 23, 251-68.
18. Rosenbusch, E. D., Roth, A. V., & Dean, J. W. (2011). The influence of an integration strategy on competitive capabilities and business performance: An exploratory study of consumer products manufacturers. *Journal of Operations Management*, 21(4), 437-56.
19. Salimi, M., Sultan Hussein, M., & Naderian Jahromy, M. (2015). Assessment of obstacles to the development of sports marketing. *Journal of Sport Management*, 29, 13-36.
20. Strauss, Anselm and Corbin, J. (2016). *Qualitative Research Principles, Texts and Production Steps for Underlying Theory*. Translated by Ibrahim Afshar, Tehran: Nayan Rey, 230. (Persian).
21. Thomas, M., Madden, M., & Qazi, W. (2016). Learning organization orientation in gender-based categories of schools. *Journal of Research and Reflections in Education*, 10(1), 51-68.
22. Tichy, N. M., Cardwell, N. (2002). *The cycle of leadership*. Newyork: Harper Collins Publisher, Inc.
23. Zare Mohammadabadi, H., Rajaeepour, S., Moulavi, H., & Jamshidian, M. (2010). Review the application of the components of teaching organization in the state universities. *Applied Sociology*, 21, 40(4), 57-72. (Persian).

استناد به مقاله

نظری، رسول، و دهقان منشادی، منصور. (۱۳۹۷). ارائه مدل سازمان یاددهنده برای دانشکده‌های علوم ورزشی براساس نظریه داده‌بنیاد. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۰ (۵۰)، ۶۴-۱۴۵. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.5079.1989

Nazari, R., & Dehghan Manshadi, M. (2018). Presenting the Model of a Teaching Organization for Faculties of Sport Sciences Based on Foundation Data Theory. Sport Management Studies. 10(50): 145-64. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2018.5079.1989

Presenting the Model of a Teaching Organization for Faculties of Sport Sciences Based on Foundation Data Theory

R. Nazari¹, M. Dehghan Manshadi²

1. Associate Professor of Sport Management, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch
2. Ph.D. in Educational Management, Farhangian University*

Received: 2017/11/19

Accepted: 2018/04/04

Abstract

Learning and learning together among all members is a key pillar of teaching organizations. The purpose of this study was to present a teaching organization model for physical education and sports sciences faculties that was carried out using systematic theory of foundation data theory. The participants in the present study were experts and clear-sighted persons in the field of teaching organization, working in physical education and sports sciences faculties. Twenty-two of them were selected as theoretical sampling for deep and exploratory interviews and interviews continued until theoretical saturation stage. The credibility of the findings was determined by the members' matching methods, peer reviews and trial interviews. For data analysis, open, axial and selective coding was used. The results indicate that 467 initial conceptual propositions with 15 main categories and 48 sub categories in the form of six dimensions of the paradigmatic model including: causal factors (3 categories); the main phenomenon (mutual teaching and learning between members); strategy (2 categories); the underlying features (3 categories); environmental conditions (5 categories); outcomes (2 categories) were identified. The integration of the categories based on the existing relationships between them around the mutual teaching and learning forms a paradigmatic model that reflects the pattern of the teaching organization for physical education and sports sciences faculties.

Keywords: Teaching Organization, Sports Sciences, Paradigmatic Model, Foundation, Data Theory

*Corresponding Author

Email: mansoor.d.8@gmail.com